

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
(Patrono)

Y

SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA UNIVERSIDAD DE PR
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-22-76

SOBRE: INTERPRETACIÓN
ARTÍCULO 77

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, 29 de septiembre de 2021. El mismo quedó sometido el 8 de noviembre de 2021, fecha en que venció el término para someter alegato.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Universidad”**: El Lcdo. Luis Palou, portavoz y asesor legal; y los Sres. Carlos Marrero y Nelson Rivera, ambos representantes de la Universidad. **“Por el Sindicato”**: El Lcdo. Jorge L. Marchand, portavoz y asesor legal, el Sr. David Muñoz, presidente y el Sr. Carlos Matías, vicepresidente.

II. SOBRE LA SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Determinar si la Universidad de Puerto Rico puede modificar unilateralmente y prospectivamente sus reglas y condiciones de trabajo suplementarias a la reglamentación vigente aplicable a su personal de mantenimiento, construcción y servicio agrícola al sindicato no ser una organización obrera que representa a sus empleados bajo la Ley 130 de 1945, según enmendada.

De determinar el árbitro que no a la anterior interrogante, el árbitro determinará si la Universidad de Puerto Rico violó el Artículo 77 de las reglas y condiciones de trabajo suplementarias a la reglamentación vigente aplicables a su personal de mantenimiento, construcción y servicios agrícolas al requerir la inclusión de dichos empleados en el mismo plan médico de todos los empleados de la Universidad.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el Honorable árbitro determine si el Patrono violó la ley y el Convenio Colectivo entre las partes al dejar unilateralmente sin efecto el Artículo 77 del Convenio colectivo teniendo como consecuencia incumplir con su obligación con su obligación de pagar plan médico negociado por el sindicato para sus miembros. De determinar que se violó el Convenio Colectivo y la ley proveer el remedio adecuado, que incluya ordenar al Patrono pagar la aportación al plan médico negociado por el sindicato para sus miembros.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el Árbitro determine si el Patrono violó el acuerdo entre las partes; al incluir a los empleados de mantenimiento, construcción y servicios agrícolas en mismo plan médico de todos los demás empleados de la Universidad.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 77 - SERVICIOS MÉDICOS

- A. La Universidad contribuirá con una aportación mensual hasta la cantidad de seiscientos cuarenta dólares con cuarenta y tres centavos (640.43) por unidad familiar a los empleados regulares cubiertos por estas Reglas hacia el costo de una cubierta de servicios médicos a estos y a sus dependientes directos. El proveedor actual de estos servicios MAPRE. A partir del mes de mayo del segundo y tercer año de vigencia de estas reglas, la Universidad contribuirá con una aportación igual a la que esta provea a los demás empleados de la institución.
- B. Plan Médico para Personal a Jornal y por Contrato de Servicios auspiciado por Sindicato.
 - 1. La Universidad contribuirá con una aportación mensual de ochenta y cinco dólares (\$85) por unidad familiar al personal a jornal y por contrato de servicio cubierto por estas Reglas hacia el costo de una cubierta de servicios médicos a estos y sus dependientes

¹ Artículo IX - Sumisión...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto (s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la prueba admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso.

directos que cobren del presupuesto funcional de la Universidad y hayan trabajado consecutivamente por un periodo de un año y un día.

- C. La Universidad notificará por escrito al Sindicato el nombre de todo empleado que sea declarado inelegible para recibir la aportación patronal, en un periodo no mayor de treinta (30) días calendarios, a partir de la fecha en que se declara la inelegibilidad. La Universidad hará efectivo directamente el pago de las aportaciones al Plan Médico por dicho empleado hasta el momento en que se notifique la determinación de inelegible.
- D. La Universidad continuará pagando directamente al Plan, la aportación patronal cuando el empleado se encuentre fuera del empleo por motivo de enfermedad, accidente, lesión ocupacional sujeto a las disposiciones legales o reglamentarias aplicables.
- E. La Oficina de Recursos Humanos autorizará a funcionarios del Plan Médico a ofrecer orientaciones sobre la conveniencia del mismo a los empleados interesados y servirá de enlace entre el Sindicato, Plan Médico y empleados. Además, notificará los nombres de los empleados en clasificaciones de la unidad apropiada del Sindicato, a quienes se les otorgue un nombramiento en un puesto de carrera, en un periodo no mayor de treinta (30) días laborables, luego de completado el trámite. Ello, con el fin de que se les pueda brindar una orientación más completa sobre los beneficios del mismo.
- F. Los oficiales y representantes autorizados del Plan Médico tendrán la aprobación para asistir a reuniones de comité o de otra índole que atiendan asuntos relacionados con los planes médicos de los empleados universitarios. Para tales propósitos, la Universidad informará al Plan con antelación razonable sobre las fechas de dichas reuniones.
- G. La Universidad autorizará a no más de dos (2) delegados o representantes del Sindicato por unidad institucional, por el periodo determinado por la Administración, para

proveer orientación anual sobre el Plan Médico auspiciado por el Sindicato al personal universitario en igualdad de condiciones con otros planes autorizados. El tiempo utilizado para este propósito será sin cargo a licencia alguna.²

ARTÍCULOS 80 - DERECHOS ADQUIRIDOS

La Universidad garantiza la continuidad de los derechos y beneficios adquiridos por los empleados, conforme a su tipo de nombramientos, dentro del marco de ley aplicable o reglamentación y el convenio colectivo vigente.

ARTÍCULO 81 - DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

EL Sindicato reconoce que el derecho de administrar, dirigir operaciones y empleados, conducir y operar la Universidad de Puerto Rico y los servicios que presta son derechos exclusivos de la administración universitaria. Nada de lo dispuesto en este convenio privará a la Universidad del ejercicio de sus prerrogativas gerenciales como tampoco sus cláusulas se interpretarán como que ceden en todo o parte las prerrogativas gerenciales necesarias e inherentes al mejor funcionamiento de la institución.

El Sindicato reconoce el derecho de la Universidad de Puerto Rico a administrar y dirigir sus operaciones conforme a la Ley Universitaria, reglamentos y leyes aplicables, siempre y cuando no sea contrarias a las disposiciones de este Convenio Colectivo.

IV. HECHOS

1. El 28 de septiembre de 1960, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Puerto Rico fue certificada como una agrupación bonafide; conforme la Ley Número, 134 de 19 de julio de 1960.³

² Véase Certificación de la Junta de Síndicos Número 34, 2011-2012.

³ Véase exhibit I del Patrono.

2. El 15 de junio de 2015, la Universidad le escribió al Sindicato para solicitarle los datos relacionados con las primas y costos del plan médico para el grupo compuestos por los empleados de esta.⁴
3. El 29 de junio de 2016, el Presidente del Sindicato, David Muñoz, le curso a la Directora de Recursos Humanos de la Universidad, Sr. Érika M. Díaz, comunicación donde le informaba el costo del Plan médico MAFRE.⁵
4. El 20 de noviembre de 2019, la Junta de Supervisión Fiscal le informó a la Junta de la Universidad que todo contrato de más de dos millones de dólares debía ser sometido a la Junta para su revisión. De igual, manera le solicitaban información sobre el contrato de la Universidad con el plan médico MCS.⁶
5. El 9 de marzo de 2019, la Universidad notificó al Sindicato quién conformarían el comité negociador de la Universidad para iniciar el proceso de diálogo sobre las reglas y condiciones de trabajo suplementarias.⁷
6. El 6 de marzo de 2021, el Presidente del Sindicato, Sr. David Muñoz, informó al Presidente de la Universidad que el Convenio Colectivo seguía vigente.⁸

⁴ Véase exhibit 2 de la Unión.

⁵ Véase exhibit 1 de la Unión.

⁶ Véase exhibit 11 del Patrono.

⁷ Véase exhibit 2 del Patrono.

⁸ Véase exhibit 3 del Patrono.

7. El 16 de junio de 2021, la Universidad le informó al Sindicato que como parte del plan fiscal la universidad establecería un plan dirigido a incluir a todos los empleados universitarios en el mismo plan médico.⁹
8. El 17 de junio de 2021, el Sindicato contestó la comunicación del 16 de junio de 2021.¹⁰
9. El 28 de junio de 2021, la Junta de gobierno de la Universidad de Puerto Rico, dejó sin efecto los Incisos A y G del Artículo 77 Servicios Médicos.¹¹
10. El 2 de julio de 2021, la Universidad emitió una comunicación a los empleados bajo la unidad apropiada del Sindicato de Trabajadores; referente al plan médico.¹²
11. El 2 de julio de 2021, la Universidad mediante comunicación escrita le notificó al Sindicato la certificación que dejaba sin efecto los Incisos A y G del Artículo 77.¹³
12. El 7 de julio de 2021, el Sindicato reacciona mediante carta sobre la determinación de la Junta de la Universidad.¹⁴
13. El 9 de julio la Universidad reacciona al comunicado del Sindicato referente al plan médico.¹⁵

⁹ Véase exhibit 4 del Patrono.

¹⁰ Véase exhibit 5 del Patrono.

¹¹ Véase exhibit 5 Conjunto.

¹² Véase exhibit 9 del Patrono.

¹³ Véase exhibit 6 del Patrono.

¹⁴ Véase exhibit 7 del Patrono.

¹⁵ Véase exhibit 8 del Patrono.

14. El 15 de julio de 2021, la Universidad dirige un comunicado a los empleados bajo la unidad apropiada representados por el Sindicato referente al plan médico.¹⁶
15. La Unión al no estar de acuerdo con la determinación de la Universidad radicó el caso de autos ante este foro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Unión sostiene que presentó la querrela de autos reclamando una violación del Convenio Colectivo entre las partes y la ley orgánica de la Universidad de Puerto Rico, Ley 1 del 20 de enero de 1966 según enmendada. Argumento que la violación del Convenio Colectivo ocurrió cuando la Junta de Gobierno de la Universidad eliminó unilateralmente el Artículo 77 del convenio sin notificar previamente y sin negociar con el Sindicato.

Arguyo, que al eliminar el Artículo 77 la Universidad les impuso unilateralmente a los empleados cobijados por el Sindicato el plan médico institucional. Mantuvo que todos los convenios negociados entre las partes desde el 2005 han tenido una disposición, que en actual es el Artículo 77, que establece que el Sindicato puede negociar directamente el plan médico de sus miembros y la Universidad aportará el pago del mismo.

La Universidad, por su parte, sostuvo que de la prueba presentada por las partes quedó establecido que el Sindicato es una agrupación bona fide bajo la Ley Núm. 134 de

¹⁶ Véase exhibit 9 del Patrono.

19 de julio, según enmendada, que representa a los empleados de mantenimiento, construcción y servicio agrícolas. Por lo cual, no es una organización obrera certificada como representante de dichos empleados bajo la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945 Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico según enmendada.

Argumento, la Universidad, que el presente caso le brinda la oportunidad a este árbitro de aclarar el derecho aplicable a la relación que ha existido por muchos años entre está con las agrupaciones bona fide como le Sindicato. En esencia, la Universidad sostiene que al no aplicar el ordenamiento jurídico bajo la Ley Núm. 130 de 1945, supra, a la relación entre el Sindicato y la Universidad; y ser el Sindicato solo una agrupación bona fide, ésta puede modificar unilateralmente y prospectivamente sus reglas y reglamentos sin limitación alguna, incluyendo las Reglas y Condiciones de Trabajo Suplementarias a la Reglamentación vigente aplicables a sus empleados mantenimiento, construcción y servicios agrícolas. Arguyo, ello es más evidente si consideramos que la Ley 1 de 20 de enero de 1966, (Ley Universitaria), según enmendada, le confirió a su cuerpo rector vasta autoridad para aprobar normas de aplicación a su personal.

Por último, la Universidad argumento que aun en la eventualidad que se determine que esta no podía modificar unilateralmente y prospectivamente sus reglas y condiciones de trabajo suplementarias, es un hecho incontrovertido que el Artículo 77 no dispone en lugar alguno que el Sindicato tiene derecho a seleccionar unilateralmente el plan médico que le aplicará a sus miembros. Mantiene la Universidad que por las razones

que anteceden, la querrela objeto de este caso es inmeritoria y debe ser denegada por el Árbitro.

De entrada, es preciso señalar, que el Tribunal Supremo ha reiteradamente establecido que en Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan convenientes, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, la moral ni el orden público.¹⁷

Sabido es que, a partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y las consecuencias que deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, el uso y a la ley.¹⁸ De esta manera, cuando el contrato es legal, válido y carente de vicios de consentimiento, el mismo constituye la ley entre las partes y debe cumplirse.¹⁹ Los convenios colectivos son contratos y por consiguiente se rigen por las disposiciones del Código Civil sobre Contratos, Luce Co. V. JTR, 86 D.P.R 425 (1962).

Basado en la prueba presentada durante la vista en éste caso, no hay controversia que entre las partes hay un historial de negociación colectiva de más de 70 años. Tampoco hay controversia que actualmente hay un contrato llamado Convenio Colectivo o Reglas y Condiciones de Trabajo Suplementarias a la Reglamentación para el Personal de Mantenimiento, Construcción y Servicios Agrícolas de la Universidad de Puerto Rico. De

¹⁷ Irizarry López v. García Cámara 2001 T.S.P.R. 161.

¹⁸ Trinidad v. Chabe, 2001 T.S.P.R. 7.

¹⁹ Constructora Bauzá, Inc. v. García López, 129 D.P.R. 593 (1991).

igual manera, no hay polémica en que la Junta de Gobierno de la Universidad dejó sin efecto unilateralmente el Artículo 77.

De igual forma, de las declaraciones del presidente del Sindicato surge que ha habido un amplio historial de negociación colectiva entre las partes; presentando como evidencia de esto los últimos tres convenios que abarcan unos quince años. Explicando que, durante ese tiempo, por acuerdo entre las partes, la Unión negociaba directamente con el proveedor de plan médico la cobertura para sus miembros y el Patrono por su parte pagaba la aportación de la prima de dicho plan en acorde con lo establecido en el Artículo 77.

A tenor con esto, debemos concluir que al menos por los últimos 15 años la práctica entre las partes; era que se acordaba una aportación máxima y la Unión es quién negocia directamente con el proveedor del plan la cobertura. Que una vez, establecido quien proveería dicha cobertura la Universidad emitía los pagos correspondientes.

Aunque dicho procedimiento no se encuentra establecido claramente en el lenguaje del Artículo 77; lo ciertos es que el uso y costumbre entre las partes es que el Sindicato es quien negocia con los proveedores de planes médicos e informa a la Universidad cual es el proveedor escogido para que remita el pago. Como ya hemos establecido el lenguaje del artículo no es claro en establecer dicho procedimiento, sin embargo, al examinar la sección G encontramos el siguiente lenguaje "el Plan Auspiciado por el Sindicato" lo cual podemos interpretar como que este negocia con los proveedores.

Cabe señalar que uno de los estándares más importantes utilizados por los árbitros en la interpretación de lenguaje ambiguo en contratos es las prácticas pasadas de las partes, entiéndase uso y costumbre de las partes. No obstante, para que las prácticas pasadas sean interpretadas como integras a los términos del contrato; se requiere de ordinario prueba robusta de su existencia. De hecho, reconocen los árbitros que, en la ausencia de acuerdo escrito, practicas pasadas atán a las partes, cuando estas son inequívocas, claramente enunciadas y actuadas sobre; llevadas a cabo por un periodo de tiempo como un arreglo y ser una práctica aceptada por ambas partes.

Aun cuando el argumento que levanta la Universidad en cuanto a que el leguaje del Artículo 77 no establece claramente que el Sindicato negocia directamente el plan médico de sus miembros, es cierto. El hecho, es que por los últimos tres convenios la práctica y costumbre ha sido que la Unión es quién ha negociado directamente con el proveedor del plan y luego informa a la Universidad quien va a ser el proveedor para que esta remita los pagos.

Sobre el segundo de los argumentos de la Universidad que el Sindicato no es una organización obrera bajo la ley 130 de 1945; por lo que, puede modificar unilateralmente los términos y condiciones de empleo. Tenemos que recalcar que el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció en UPR v. Unión Bonafide de Oficiales de Seguridad de la UPR, 2021 T.S.P.R 11, que la Universidad es un patrono bajo la ley 130 de 1945, supra. Por tanto, bajo las disposiciones de dicha ley, la Universidad no puede enmendar unilateralmente los términos y condiciones de un convenio.

Así mismo, la Universidad trajo en evidencia durante la vista una certificación del 1960 del Sindicato como organización bonafide para sugerir que no es una organización obrera reconocida. Sin embargo, la Universidad ignora el hecho que la naturaleza del Sindicato cambio en el 1966, cuando esta paso de una organización bonafide a una unión reconocida por la Ley 1 del 20 de enero de 1966 según enmendada, conocida como Ley Universitaria de Puerto Rico. En esta, específicamente, el Artículo 15 sección 3 estableció las garantías de continuidad de las obligaciones contractuales incurridas por la Universidad con los trabajadores y empleados de planta física en los convenios colectivos voluntarios con las organizaciones de dichos trabajadores o empleados.

Siendo el Sindicato la única organización laboral existente con afiliación de trabajadores o empleados de planta física de la Universidad y esta última un patrono bajo la ley 130, supra, cualquier cambio de términos o condiciones existentes en el contrato no pueden ser modificadas unilateralmente por ninguna de las partes.

En conclusión, la Universidad a la luz de las determinaciones del Tribunal Supremo de Puerto Rico es un patrono bajo la ley 130 de 8 de mayo de 1945, conocida como Ley de relaciones del Trabajo de Puerto Rico, según enmendada. Que el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Puerto Rico representa los trabajadores y empleados de planta física; que como representante de estos a negociado por décadas con la Universidad las condiciones y términos de empleo estos trabajadores.

Como producto de dichas negociaciones se han llegado a acuerdos conocidos con convenio colectivo o reglas y condiciones de trabajo suplementarias; lo cierto es un

contrato, el cual obliga ambas partes. Que dichos acuerdos en lo relacionado al plan médico han sido modificados por el uso y costumbre a través de varios convenios. De hecho, debemos preguntarnos si no era la costumbre e intención de las partes que fuera el Sindicato fuera el que negociara el plan médico porque el Artículo 77 en su sección G habla del plan auspiciado por la Unión. Asimismo, tenemos que preguntarnos si esa no era la costumbre y las intenciones de las partes porque tenía que la Junta Gobierno de la Universidad dejar sin efecto mediante certificación lo dispuesto en el Artículo 77 sección A y G.

Lo cierto es, que la actuación unilateral de la Universidad viola el Convenio Colectivo. En nuestra jurisdicción existe una doctrina que establece que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes firmantes en el mismo, el cual obliga a la Unión y a sus miembros individualmente, así como también obliga al Patrono- Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras 83 DPR 258; Beaunit de PR v. JRT 93 DPR 509; y el Convenio Colectivo es ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes ni la Constitución- Ceferino Pérez v. AFF 87 DPR 118.

A tenor con todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

Determinamos que la Universidad violó el acuerdo entre las partes; al eliminar unilateralmente el Artículo 77 del Convenio Colectivo y al incluir a los empleados de mantenimiento, construcción y servicios agrícolas en mismo plan médico de todos los demás empleados de la Universidad.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de enero de 2022.



BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 25 de enero de 2022 y remitida copia

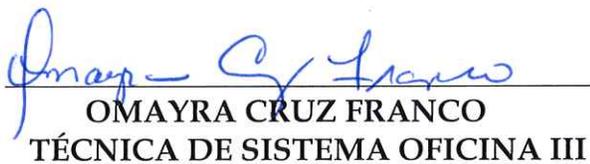
por correo a las siguientes personas:

LCDO. LUIS E. PALOU Balsa
NOLLA, PALOU & CASELLAS, LLC
PO BOX 195287
SAN JUAN PR 00919-5287
lpb@npclawyers.com

LCDO. JORGE L. MARCHAND HEREDIA
PO BOX 364273
SAN JUAN PR 00936-4273
jorgeluisMarchand@gmail.com

SR. DAVID MUÑOZ HERNÁNDEZ
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
UPR STA.
APTO. 22014
RÍO PIEDRAS PR 00931-2014

SR. CARLOS L. MARRERO MIRANDA
REPRESENTANTE
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
JARDÍN BOTÁNICO SUR
1187 CALLE FLAMBOYÁN
SAN JUAN PR 00926



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMA OFICINA III